



Treasury Board of Canada

Conseil du Trésor du Canada  
Secrétariat

Government  
Publications

CA1  
T13  
-Z005

# Maternity Benefits

## in the Federal Public Service

### Employee's Guide



Canada



©Minister of Supply and Services Canada 1986

Available in Canada through

Authorized Bookstore Agents  
and other bookstores

or by mail from

Canadian Government Publishing Centre  
Supply and Services Canada  
Ottawa, Canada K1A 0S9


Catalogue No. BT43-78/1986  
ISBN 0-660-53222-0

**Benefits Group  
General Personnel Management  
Division  
Personnel Policy Branch  
Treasury Board Secretariat**

**March 1986**

## TABLE OF CONTENTS

	Page
INTRODUCTION	
THE BENEFITS	
Maternity Leave without Pay.....	1
Maternity Benefits under the Unemployment Insurance Act.....	2
Supplemental Unemployment Benefit Plans.....	3
Two-week Bridging Benefit.....	4
Maternity Allowance.....	4
General .....	4
One Day's Leave with Pay for Needs Related to the Birth of Your Child.....	5
Sick Leave with Pay.....	5
Vacation Leave, Compensatory Leave.....	6
Other Leave without Pay for Parental Responsibilities.....	6
PLANNING YOUR ABSENCE FROM WORK	6



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto



## INTRODUCTION

There are several forms of paid leave, unpaid leave, and monetary benefits available to you in respect of pregnancy, childbirth, post-childbirth recuperation and the care and nurturing of newborn children. Some of them are general benefits, such as vacation leave, compensatory leave and sick leave. Others are specific benefits, such as maternity leave without pay and one day's paid leave for needs related to the birth of your child. While on maternity leave without pay, you may be eligible to receive both Unemployment Insurance maternity benefits and additional payments under one of the employer's supplemental maternity benefit plans.

This family of *maternity benefits* is the subject of this booklet, which is your guide to their use. It describes, among other things, how your decision over one benefit may affect your entitlement to others.

Your personnel office will be able to tell you which of the benefits described in this booklet apply to you and to answer any other questions you may have.

IN ANY CASE OF CONFLICT BETWEEN THIS BOOKLET AND THE AUTHORITIES SUCH AS COLLECTIVE AGREEMENTS WHICH GOVERN THE BENEFITS IT DESCRIBES, THE AUTHORITIES SHALL PREVAIL.



## THE BENEFITS

### Maternity Leave without Pay

If you become pregnant you have the right to maternity leave without pay. You will decide when your period of maternity leave without pay should commence, whether before, on or after the date that your child is born, but maternity leave without pay must end no later than 26 weeks after the date of childbirth. You may be required to provide a medical certificate confirming pregnancy. You will be expected to let your employer know your plans as early as possible, but at least four weeks before the first day of the period of absence from work during which you expect to have your baby.

The period of maternity leave without pay will be counted as continuous employment in the calculation of your entitlements to severance pay and pay increments, and in the calculation of the annual rate at which you will earn vacation leave credits following your return to duty, just as if you had been at work during that time. It also counts as pensionable service. While you are on maternity leave without pay, your own job will be held for you and the employer will continue to pay its normal share of contributions under the Public Service superannuation and insurance plans.

You will be required to pay your normal share of contributions under the *Public Service Superannuation Act* (which includes contributions under the *Supplementary Retirement Benefits Act* and the Supplementary Death Benefit Plan) for the period of maternity leave without pay. On return to duty, these contributions will be collected from your salary, either in a lump sum or in equal monthly instalments over a period equal to the period of leave without pay, whichever you prefer. The Superannuation Branch of Supply and Services Canada has the authority to extend the repayment period where recovery over a period equal to the period of leave without pay would cause financial hardship.

If you are insured under either the Disability Insurance Plan or the Long-term Disability Insurance portion of the Public Service Management Insurance Plan, your coverage will continue in force automatically during maternity leave without pay. Your share of the premiums required for the period of maternity leave without pay will be collected from your salary, on return to duty, in equal monthly instalments over a period equal to the period of leave without pay.

Certain coverages, however, are not automatically continued during leave without pay (whether for maternity or other reasons), and their continuation depends entirely upon what you decide to do. If you have coverage under the Group Surgical-Medical Insurance Plan, you must remit in advance to your personnel office your share of the premiums required to maintain that coverage during maternity leave without pay. If you have voluntary insurance under the Public Service Management Insurance Plan, you must remit in advance directly to National Life, the plan's insurer, the full premiums required to maintain that coverage during maternity leave without pay. If you live in a province that levies premiums for coverage under the provincial health care plan, you will be responsible for remitting directly to the provincial authority the full premiums required to maintain your coverage under the provincial plan while you are on maternity leave without pay.

When you are deciding when you want your maternity leave without pay to begin and end, please bear in mind that maternity leave without pay is intended to help you during the period surrounding childbirth. It cannot be divided but must be taken in one continuous period in respect of one pregnancy or childbirth. You could not, for example, go on maternity leave without pay, return to work for a while, and then go back on maternity leave without pay when your child is born.

You should also be aware that when you are on leave without pay for any reason, including maternity, you neither have access to your accumulated vacation, compensatory, sick or other paid leave credits nor continue to accrue them. For example, you cannot defer your return to duty from maternity leave without pay by using your accumulated vacation leave credits. Your access to paid leave credits, and their accrual, resumes when you return to duty.

## **Maternity Benefits under the Unemployment Insurance Act**

Generally speaking, if you have worked for 20 weeks during the year preceding your departure on maternity leave without pay, you will qualify for maternity benefits under the *Unemployment Insurance Act*. You should apply for Unemployment Insurance (UI) maternity benefits as soon as your maternity leave without pay begins. These benefits are equal to 60 per cent of your insurable earnings as measured by the UI administration. UI maternity benefits are payable for up to 15 weeks in a 17-week period. They may begin as early as eight weeks before the week your baby is due and must conclude no later than



17 weeks after the later of the week your baby is born or the week your baby was due. Normally, you must serve a two-week waiting period. This may be waived if you qualify for, and use, eight or more days of sick leave (see *Sick Leave with Pay*) immediately before going on maternity leave without pay. If the waiting period is waived, your UI maternity benefits would commence from the first Monday you are on leave without pay. If you plan to use some sick leave before proceeding on maternity leave without pay, you should ask your local Canada Employment Centre well in advance to explain what effect your planned use of sick leave may have on your waiting period.

If your last day of work, or paid leave, falls on a Friday and your maternity leave without pay begins on a Monday, your insurable earnings will not conclude with a partial week. This point is worth bearing in mind because, in some cases, a partial week of insurable earnings can reduce the amount and period of the weekly UI maternity benefits payable.

You should also note that, no matter when UI maternity benefits start, they must stop no later than 17 weeks after the actual week or the expected week of childbirth, whichever is the later. If you choose to delay maternity leave without pay by using some form of paid leave until after the later of the actual or expected week of childbirth, each subsequent week of salary will result in a corresponding one-week reduction in the 17-week period during which UI maternity benefits and supplemental unemployment benefits are payable (see *Supplemental Unemployment Benefit Plans*). This may or may not be desirable, depending upon your immediate needs and long-term plans, so you should examine your options carefully before making your final decision on when you want to proceed on maternity leave without pay.

Your local Canada Employment Centre can give you full information on all matters relating to current UI maternity benefits.

## **Supplemental Unemployment Benefit Plans**

There are two types of Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plans now available in the Public Service. Your personnel office can confirm which plan applies to you. Both types are registered with the Canada Employment and Immigration Commission. Their purpose is to allow the employer to supplement your regular UI maternity benefits. Benefits under these plans are payable to eligible employees on maternity leave without pay, as described below.

## **Two-week Bridging Benefit**

The first type is a two-week bridging benefit equal to UI maternity benefits and normally payable for the two-week waiting period for UI benefits. If your terms and conditions of employment include this benefit, you will receive it upon application even if you do not qualify for UI maternity benefits. Of course, you must be on maternity leave without pay to qualify. You should remember that, if you qualify for UI maternity benefits and the normal two-week waiting period is waived because you used sick leave before going on maternity leave without pay, you will not be eligible for this benefit, because there will be no income gap to bridge.

## **Maternity Allowance**

The second type of Supplemental Unemployment Benefit (SUB) plan that may be available to you as part of your terms and conditions of employment is a maternity allowance which works as follows. For the two-week waiting period for UI benefits (if there is one), the employer will pay you 93 per cent of your regular salary; and for up to 15 weeks afterwards, depending on the length of your entitlement to UI maternity benefits, the employer will pay you the difference between the gross amount of those benefits and 93 per cent of your regular salary. Any salary increment or economic increase to which you would normally be entitled will be automatically reflected in your SUB benefits if it comes into effect while you are receiving benefits under this plan.

To qualify for this benefit, you must be on maternity leave without pay, apply for and receive UI maternity benefits, and have at least six months' continuous employment in the federal Public Service. You must also sign an agreement with the employer that you will return to work, and will work for at least six months after your maternity leave without pay ends. This requirement will be deferred if you proceed directly from maternity leave without pay to some other form of leave without pay rather than return to duty. If you do not return to work for six months after your leave without pay ends, you will have to repay the full amount of the maternity allowance you received.

## **General**

If you wish to receive benefits from the employer under either of the SUB plans, you must provide your personnel office with satisfactory proof of your entitlement to UI maternity benefits. This will be the *Benefit Statement — Notice to Claimant* issued to you by Employment

and Immigration Canada with each benefit cheque. If you are eligible for, and request, the two-week bridging benefit or the first two weeks of benefits at 93 per cent of your salary under the maternity allowance, you must satisfy your personnel office that you have, in fact, had to serve the normal waiting period. You can do this by providing your personnel office with your *Benefit Statement — Notice to Claimant* stating: “no benefit paid — your waiting period is over”, or words to this effect.

Please remember that the period of benefits under either type of SUB plan is limited by the period of your UI maternity benefits. Consequently, your decision on when to start maternity leave without pay will equally affect your entitlements to both UI and SUB benefits.

### **One Day's Leave with Pay for Needs Related to the Birth of Your Child**

If you give birth while employed in the Public Service, you may apply for one day's leave with pay for needs related to the birth of your child. If you go on maternity leave without pay before your child is born, you will be granted the one day's paid leave immediately before your leave without pay begins. For example, if you stop work on a Thursday, you would be paid for Friday as well, and your maternity leave without pay would begin on the following Monday.

If you are on vacation, compensatory or paid sick leave when your child is born, you will need to arrange with your personnel office which day is to be considered your day of birth leave. If this benefit is available to you through the Family-related Responsibilities Leave provisions, you will be entitled to it only if you have not already taken the maximum number of days of paid leave for family responsibilities available to you during the fiscal year.

Please note that the one day's paid leave is related to the birth itself and is unaffected by the number of children born. If, for example, you were to give birth to twins, you would still receive only one day's paid leave.

### **Sick Leave with Pay**

If you should become unable to work on medical grounds during pregnancy, or as a result of childbirth, *and you have not yet gone on maternity leave without pay*, you may draw on your accumulated sick leave credits in the normal manner. Sick leave is payable if you are



unable on medical grounds to do your job, even if your inability to work is related to pregnancy or its termination. Of course, you will be expected to satisfy the normal requirements for the granting of sick leave which apply to all requests for this benefit. You may wish to note that sick leave cannot be granted for pregnancy, in and of itself, because pregnancy, in the absence of complications, is not considered a medical disability for the purposes of sick leave.

As mentioned in earlier sections, if you do use sick leave and then go on maternity leave without pay, the normal UI waiting period may be waived, and you may lose the SUB benefits normally payable during that period. Furthermore, if you use more than ten days of sick leave after the later of the actual or expected week of childbirth, you may also shorten your entitlement to UI maternity benefits. Consequently, you may also lose a proportionate amount of the maternity allowance you might otherwise have been eligible to receive.

### **Vacation Leave, Compensatory Leave**

You may arrange with your employer to use your accumulated vacation or compensatory leave at any time, as long as you are not on leave without pay.

### **Other Leave Without Pay for Parental Responsibilities**

There are several forms of leave without pay for parental responsibilities available in the federal Public Service. They are designed to meet the needs of fathers, adoptive parents, and of parents generally for the care and nurturing of pre-school-age children. Your personnel office will be able to provide you with full information on these special forms of leave without pay.

## **PLANNING YOUR ABSENCE FROM WORK**

Some of the benefits described in this booklet will not be available to you. Moreover, you may decide that the best arrangement for your particular needs can be made without some of the benefits that are available. Whatever your situation, each choice you make with respect to one benefit will affect your options with respect to the others. Therefore you should seriously consider, as far in advance as possible, what your short-term and long-term needs will be. Your personnel office can help you decide which combination of benefits will be best for you.



de maternité non payé, vous pouvez être exemptée du délai de carence normal d'A-C et vous pouvez perdre les prestations d'assurance-chômage complémentaires normalement versées pendant cette période. En outre, si vous prenez plus de dix jours de congé de maladie après la semaine effective ou prévue de l'accouchement, selon celle de ces deux éventualités qui survient en dernier, vous pouvez également diminuer votre période d'admissibilité aux prestations de maternité d'A-C. En conséquence, vous pouvez également perdre un montant proportionnel des prestations de maternité de l'employeur auxquelles vous auriez normalement droit.

## **Congés annuels et congés compensateurs**

Vous pouvez vous entendre avec votre employeur pour utiliser à n'importe quel moment vos congés annuels ou vos congés compensateurs acquis, pourvu que vous ne soyez pas en congé non payé.

## **Autres congés non payés pour obligations parentales**

La Fonction publique fédérale offre plusieurs types de congés non payés pour obligations parentales. Ils ont pour but de répondre aux besoins des pères, des parents adoptifs et des parents en général à l'égard des soins et de l'éducation d'enfants d'âge préscolaire. Votre bureau du personnel sera en mesure de vous fournir tous les renseignements nécessaires sur ces types spéciaux de congés non payés.

## **LA PLANIFICATION DE VOTRE ABSENCE DU TRAVAIL**

Il est possible que vous ne puissiez pas bénéficier de certaines prestations ou de certains avantages sociaux décrits dans cette brochure. En outre, vous pouvez considérer que la réponse adéquate à vos besoins particuliers ne comporte pas le recours à certains avantages sociaux. Quelle que soit votre situation, chaque choix que vous faites à l'égard d'un avantage social influera sur vos possibilités d'utiliser les autres avantages. En conséquence, il vous faut étudier sérieusement et aussi longtemps à l'avance que possible vos besoins à court et à long terme. À cette fin, votre bureau du personnel peut vous aider à déterminer le choix d'avantages sociaux qui sera le meilleur pour vous.

## **Journée de congé payé pour les besoins reliés à la naissance de votre enfant**

Si vous donnez naissance à un enfant pendant que vous êtes à l'emploi de la Fonction publique, vous pouvez demander une journée de congé payé pour les besoins reliés à la naissance de votre enfant. Si vous commencez votre congé de maternité non payé avant la naissance de votre enfant, vous bénéficiez d'une journée de congé payé juste avant le début de votre congé non payé. Par exemple, si vous arrêtez de travailler un jeudi, vous seriez rémunérée également pour le vendredi, et votre congé de maternité non payé commencerait le lundi suivant.

Si vous êtes en congé annuel, en congé compensateur ou en congé de maladie au moment de la naissance de votre enfant, vous devrez déterminer avec votre bureau du personnel quel jour doit être considéré comme votre jour de congé de naissance. Si cet avantage social vous est offert dans le cadre des dispositions du congé pour obligations familiales, vous n'y aurez droit que si vous n'avez pas déjà pris le nombre maximal de jours de congés payés pour obligations familiales auxquels vous avez droit pendant l'année financière.

Veuillez noter que cette journée de congé payé se rapporte à la naissance même et ne varie pas en fonction du nombre d'enfants nés. Si, par exemple, vous donniez naissance à des jumeaux, ce congé payé resterait toujours d'une journée.

## **Congés de maladie payés**

Si vous êtes incapable de travailler pendant la grossesse pour des raisons médicales ou en raison de votre accouchement *et que vous n'avez pas encore commencé votre congé de maternité non payé*, vous pouvez puiser dans vos congés de maladie de la façon habituelle. Les congés de maladie payés vous sont consentis si vous êtes incapable de travailler pour des raisons médicales, sans égard au fait que cette incapacité soit reliée à la grossesse ou à la fin de celle-ci. Il est évident que vous devrez satisfaire aux exigences normales régissant l'attribution des congés de maladie qui s'appliquent à toutes les demandes de ce genre. Veuillez cependant prendre note que le congé de maladie ne peut être consenti à cette fin comme de la grossesse même, celle-ci n'étant pas considérée à cette fin comme une incapacité d'ordre médical lorsqu'il ne survient pas de complications.

Comme nous l'avons déjà indiqué sous les rubriques précédentes, si vous utilisez vos crédits de congés de maladie avant de commencer un congé

d'emploi offre des prestations de maternité, versées comme suit : à l'égard du délai de carence éventuel de deux semaines pour les prestations d'A-C, l'employeur vous versera 93 pour cent de votre salaire normal, et pendant un maximum de 15 semaines (selon la durée pendant laquelle vous avez droit aux prestations de maternité d'A-C), l'employeur vous versera la différence entre le montant brut de ces prestations et 93 pour cent de votre salaire normal. Toute augmentation périodique de traitement ou autre augmentation à laquelle vous auriez normalement droit se reflètera automatiquement dans vos PACC, si elle prend effet pendant que vous touchez des prestations en vertu du présent régime.

Pour avoir droit à ces prestations, vous devez être en congé de maternité non payé, demander et recevoir les prestations de maternité d'A-C et justifier d'au moins six mois d'emploi continu dans la Fonction publique fédérale. Vous devez également vous engager par écrit à retourner au travail pour une durée minimale de six mois après la fin de votre congé de maternité non payé. Cette exigence sera différée si vous passez directement du congé de maternité non payé à un autre type de congé non payé au lieu de retourner au travail. Si vous ne retournez pas au travail pendant six mois après la fin de votre congé non payé, vous devrez rembourser intégralement le montant des prestations de maternité que vous avez reçues.

## Dispositions générales

Si vous désirez recevoir des prestations de l'employeur en vertu de l'un des régimes de PACC, vous devez fournir à votre bureau du personnel une preuve satisfaisante d'admissibilité aux prestations de maternité d'A-C, au moyen de la formule intitulée *Relevé des prestations* — *Avis aux assurés* qu'envoie Emploi et Immigration Canada avec chaque chèque de prestations. Si vous avez droit à une prestation de relais de deux semaines ou aux deux semaines de prestations de 93 pour cent de votre salaire en vertu des prestations de maternité et que vous en faites la demande, vous devez prouver à votre bureau du personnel que vous avez effectivement observé le délai de carence normal. Vous pouvez à cette fin lui fournir la formule susmentionnée portant le message suivant : «Aucune prestation payée — votre période d'attente est terminée» ou toute autre expression en ce sens.

N'oubliez pas que la durée des prestations versées en vertu de l'un ou l'autre régime de PACC est limitée par la période de vos prestations de maternité d'A-C. En conséquence, votre décision concernant la date du début de votre congé de maternité non payé influera aussi sur vos droits aux prestations d'A-C et de PACC.

Cela peut ou non être souhaitable, selon vos besoins immédiats et vos projets à long terme, et vous devez donc examiner soigneusement les choix qui s'offrent à vous avant de prendre une décision définitive quant à la date de votre congé de maternité non payé.

Votre Centre d'emploi du Canada local peut vous renseigner sur toute question relative aux dispositions actuelles des prestations de maternité d'A-C.

## **Les régimes de prestations d'assurance-chômage complémentaires**

La Fonction publique dispose actuellement de deux régimes de prestations d'assurance-chômage complémentaires (PACC). Votre bureau du personnel peut vous indiquer quel régime vous concerne. Tous deux sont enregistrés auprès de la Commission d'emploi et d'immigration du Canada. Ils ont pour but de permettre à l'employeur de vous offrir un complément à vos prestations normales de maternité d'A-C. Les prestations de ces régimes peuvent être versées aux employées admissibles en congé de maternité non payé, comme il est précisé ci-dessous.

### **Prestation de relais de deux semaines**

Le premier régime assure une prestation de relais de deux semaines équivalant aux prestations de maternité d'A-C; elle est versée à l'égard du délai de carence de deux semaines applicable aux prestations d'A-C. Si vos conditions d'emploi prévoient cette prestation, vous la recevrez sur demande, même si vous n'avez pas droit aux prestations de maternité d'A-C. Il va sans dire que vous devez être en congé de maternité non payé pour y avoir droit. Vous devez également vous rappeler que si vous avez droit aux prestations de maternité d'A-C et que si vous êtes exemptée du délai normal de carence de deux semaines parce que vous avez pris un congé de maladie précédant le congé de maternité non payé, vous n'aurez pas droit à cette prestation, attendu qu'il n'y aura pas de perte de revenu à combler.

### **Prestations de maternité**

Le deuxième régime de prestations d'assurance-chômage complémentaires dont vous pouvez vous prévaloir en vertu de vos conditions



## Les prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage

En général, si vous avez travaillé pendant 20 semaines au cours de l'année qui précède votre départ en congé de maternité non payé, vous avez droit aux prestations de maternité versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-chômage*. Vous devriez donc demander les prestations de maternité d'assurance-chômage (A-C) dès le début de votre congé de maternité non payé. Ces prestations équivalent à 60 pour cent de vos gains assurables calculés par l'administration de l'A-C. Les prestations de maternité d'A-C sont payables pendant un maximum de 15 semaines au cours d'une période de 17 semaines. Elles peuvent commencer aussi tôt que 8 semaines avant la semaine prévue de l'accouchement et doivent se terminer au plus tard 17 semaines après la semaine de la naissance de l'enfant ou pendant laquelle il devait naître. Normalement, vous devez observer un délai de carence de deux semaines, mais vous pouvez être exemptée de ce délai si vous avez droit à huit jours de congé de maladie ou plus et que vous les utilisez (voir *Congés de maladie payés*) juste avant de commencer un congé de maternité non payé. Si vous êtes exemptée du délai de carence, vos prestations de maternité d'A-C commenceront le premier lundi de votre congé non payé. Si vous prévoyez utiliser des congés de maladie juste avant votre congé de maternité non payé, n'hésitez pas à demander assez longtemps à l'avance à votre Centre d'emploi du Canada local de vous expliquer l'effet de votre utilisation prévue des congés de maladie sur votre délai de carence.

Si votre dernier jour de travail ou de congé payé est un vendredi et que votre congé de maternité non payé commence un lundi, vos gains assurables ne comprendront alors pas une semaine partielle à la fin. Ce point est important car, dans certains cas, une semaine partielle de gains assurables peut réduire le montant et la durée des prestations hebdomadaires de maternité d'A-C auxquelles vous avez droit.

Vous devez également noter que peu importe le moment où débute les prestations de maternité d'A-C, celles-ci doivent prendre fin au plus tard 17 semaines après la semaine effective ou la semaine prévue de l'accouchement, selon celle de ces deux éventualités qui survient en dernier. Si vous choisissez, en utilisant tout autre genre de congés payés, de retarder le congé de maternité non payé jusqu'après la semaine effective ou la semaine prévue de l'accouchement, selon celle de ces deux éventualités qui survient en dernier, chaque semaine suivante de salaire éventuelles qui survient en dernier, chaque semaine suivante de salaire se traduira par une réduction correspondante d'une semaine de la période de 17 semaines pendant laquelle les prestations de maternité ou les prestations d'assurance-chômage complémentaires sont payables (voir *Régimes de prestations d'assurance-chômage complémentaires*).

maternité non payé. À votre retour au travail, votre part des primes requises pour cette période de congé sera retenue sur votre salaire par paiements mensuels égaux échelonnés sur une période égale à celle de la période de congé non payé.

Cependant, certaines assurances ne sont pas maintenues automatiquement pendant un congé non payé (que ce soit au titre de la maternité ou pour d'autres motifs); leur maintien dépend entièrement de vos décisions. Si vous êtes assurée en vertu du Régime d'assurance collective chirurgicale et médicale, vous devez verser à l'avance à votre bureau du personnel votre part des primes requises afin de maintenir cette assurance en vigueur pendant le congé de maternité non payé. Si vous êtes assurée facultativement en vertu du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, vous devez verser directement à l'assureur du régime (la Nationale du Canada, compagnie d'assurance-vie), et à l'avance, la totalité des primes requises pour maintenir cette assurance en vigueur pendant le congé de maternité non payé. Si vous habitez une province qui perçoit des primes pour le régime provincial d'assurance-maladie, il vous incombera de verser directement aux autorités provinciales la totalité des primes requises pour demeurer assurée en vertu du régime provincial pendant que vous êtes en congé de maternité non payé.

Au moment de décider des dates du début et de la fin de votre congé de maternité, n'oubliez pas que ce congé a pour but de vous aider pendant la période qui précède et qui suit l'accouchement. Il ne peut pas être divisé et doit être pris en une seule période continue reliée à une grossesse ou à un accouchement. Vous ne pouvez, par exemple, partir en congé de maternité non payé, revenir au travail quelque temps, et ensuite retourner en congé de maternité non payé après la naissance de votre enfant.

Il importe également de savoir que lorsque vous êtes en congé non payé pour une raison quelconque, y compris la maternité, vous ne pouvez pas avoir recours à vos crédits de congés annuels, de congés compensateurs, de congés de maladie et d'autres congés payés, et que ces congés ne s'accroissent plus. Par exemple, vous ne pouvez retarder votre retour au travail après un congé de maternité non payé en utilisant vos crédits accumulés de congés annuels. Votre possibilité d'utiliser les crédits de congés annuels et leur acquisition reprennent au moment de votre retour au travail.

## Le congé de maternité non payé

Si vous devenez enceinte, vous avez droit à un congé de maternité non payé. Il vous appartiendra de décider de la date du début de ce congé qui peut se situer avant la naissance de votre enfant, au moment de sa naissance ou après cette date; cependant, le congé de maternité non payé doit se terminer au plus tard 26 semaines après la date de l'accouchement. Vous pouvez être tenue de présenter un certificat médical attestant votre grossesse. Vous devez faire part de vos intentions à votre employeur le plus tôt possible, mais au moins quatre semaines avant le premier jour de la période d'absence du travail pendant laquelle vous prévoyez avoir votre enfant.

Le congé de maternité non payé est considéré comme une période d'emploi continu aux fins du calcul de vos droits à l'indemnité de départ, de vos augmentations d'échelon et du taux auquel les congés annuels vous seront crédités à votre retour, tout comme si vous aviez été au travail pendant ce temps. Cette période est également considérée comme service ouvrant droit à pension. Pendant un congé de maternité non payé, votre poste vous est conservé et l'employeur continue de payer sa part normale des contributions aux régimes de pension de retraite et d'assurances de la Fonction publique.

Vous serez tenue de payer votre part normale de cotisations en vertu de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* (ce qui comprend les cotisations en vertu de la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaires* et du Régime de prestations supplémentaires de décès) pour la période du congé de maternité non payé. À votre retour au travail, ces cotisations seront retenues sur votre salaire, soit en une somme globale, soit par paiements mensuels égaux échelonnés sur une période équivalant à la période de congé non payé. La Direction des pensions de retraite d'Approuvisionnement et Services Canada a le pouvoir de prolonger la période de remboursement lorsque le recouvrement au cours d'une période équivalant à la période de congé non payé risquerait d'occasionner des difficultés financières.

Si vous êtes assurée en vertu du Régime d'assurance-invalidité ou de l'élément ayant trait à l'invalidité de longue durée du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la Fonction publique, votre protection sera maintenue automatiquement pendant le congé de

Il existe plusieurs types de congés payés, de congés non payés et de prestations en espèces en ce qui a trait à la grossesse, à l'accouchement, à la période de rétablissement après l'accouchement et aux soins et à l'éducation des enfants nouveau-nés. Certains de ces avantages sociaux ont un caractère général, tels que les congés annuels, les congés compensateurs et les congés de maladie. Les autres sont des avantages sociaux particuliers, tels que le congé de maternité non payé et la journée de congé payé pour les besoins reliés à la naissance de votre enfant. Lorsque vous êtes en congé de maternité non payé, vous pouvez avoir droit à la fois aux prestations de maternité de l'assurance-chômage et à des paiements supplémentaires en vertu d'un des régimes de prestations de maternité supplémentaires de l'employeur.

La présente brochure traite de cet ensemble d'*avantages sociaux de maternité* et constitue un guide sur la façon de vous en prévaloir. On y décrit notamment les effets d'une décision à l'égard d'un avantage social sur l'admissibilité à d'autres avantages.

Votre bureau du personnel est en mesure de vous indiquer lesquels des avantages sociaux décrits dans cette brochure vous sont offerts et de répondre à toute autre question.

EN CAS DE DIVERGENCE ENTRE CETTE BROCHURE ET LES AUTORISATIONS, TELLES QUE LES CONVENTIONS COLLECTIVES, QUI RÉGISSENT LES AVANTAGES SOCIAUX DÉCRITS, LES AUTORISATIONS PRIMERONT.





# TABLE DES MATIÈRES

Page	
1	INTRODUCTION.....
2	LES AVANTAGES SOCIAUX.....
2	Le congé de maternité non payé.....
4	Les prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.....
5	Les régimes de prestations d'assurance-chômage complémentaires.....
5	Prestation de relais de deux semaines.....
5	Prestations de maternité.....
6	Dispositions générales.....
7	Journée de congé payé pour les besoins reliés à la naissance de votre enfant.....
7	Congés de maladie payés.....
8	Congés annuels et congés compensateurs.....
8	Autres congés non payés pour obligations parentales.....
8	LA PLANIFICATION DE VOTRE ABSENCE DU TRAVAIL.....

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1986

En vente au Canada par l'entremise de nos

agents libraires agréés  
et autres librairies

ou par la poste auprès du :

Centre d'édition du gouvernement du Canada  
Approvisionnement et Services Canada  
Ottawa (Canada) K1A 0S9

N° de catalogue BT43-78/1986  
ISBN 0-660-53222-0

**Groupe des avantages  
Division de la gestion du  
personnel en général  
Direction de la politique  
du personnel  
Secrétariat du Conseil du Trésor**

**Mars 1986**



# Maternité et avantages sociaux dans la Fonction publique fédérale Guide de l'employée

Canada